

**PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BALI BARAMUNDI, BENOA**

**I Gusti Ayu Windasari¹
Anak Agung Ketut Sri Asih²**

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: gungwindasari25@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is : 1) know the influence of financial incentives on employee performance, 2) know the influence of non-financial incentives on employee performance, 3) know the impact of job experience on employee performance, 4) know the free variables that influence the dominant impact on employee performance, and 5) Know the great influence of financial incentives, non-financial incentives and work experience on the employee performance of PT Bali Baramundi, Benoa. The population of this research is all employees of PT. Bali Baramundi, Benoa which amounted to 60 people. The analysis tools used are multiple linear regression analyses. The hypothesis test used is T-Test to test the partial influence of financial incentives, non-financial incentives and job experience on employee performance, as well as analysis of determinations to analyse the magnitude of the effect of free variables on bonded variables. Acquired regression equation: $Y = 0.745 + 0,390X1 + 0,233X2 + 0,270X3$. This Model shows that: 1) there is a positive and significant influence on the financial incentives to employee performance, 2) there are positive and significant influence of non-financial incentives to employee performance, 3) there are positive and significant influence of job experience on employee's performance, 4) Financial incentives are a free variable that has a dominant effect on employee performance, and 5) The magnitude of influence donated by financial incentives, non-financial incentives and job experience on the employee's performance of PT. Bali Baramundi, Benoa is 61.1%.

Keywords: *financial incentives, non-financial incentives, job experience, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pada pencapaian tujuan sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain.

Stockley (2014) menyatakan bahwa manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan aset yang penting dan beresensi, yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama seperti halnya

aset fisik seperti mesin dan modal kerja.

Karyawan memberikan jasanya dengan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan atas jasanya (Mangkunegara, 2009). Berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak luput dari hal pemberian balas jasa atau insentif

yang merupakan salah satu masalah penting. Oleh karena itu dibutuhkan pemenuhan insentif untuk memotivasi para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.

Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat dan akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan kurang memuaskan bagi perusahaan.

Pada perusahaan PT. Bali Baramundi terdapat suatu permasalahan yang ada terkait pembagian insentif finansial yang berupa bonus dan juga pemberian insentif non finansial berupa cuti

liburan yang diperoleh beberapa karyawan belum sesuai. Terdapat 2 (dua) permasalahan dari pemberian insentif finansial maupun non finansial dari perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Masih adanya karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Contohnya karyawan yang sering meminta izin bekerja untuk keperluan pribadinya dengan batas waktu yang lebih dari yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Contohnya karyawan yang selalu mengulur waktu kerjanya setelah makan siang.

Tabel 1
Pembagian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial
Berdasarkan Jabatan
Pada Pt. Bali Baramundi, Bena

JABATAN	JUMLAH ORANG	INSENTIF FINANSIAL (Bonus)	INSENTIF NON FINANSIAL (Cuti Liburan)
Manajer	1	Rp. 3.015.000	✓
Divisi -1	1	Rp. 2.425.000	✓
Divisi -2	1	Rp. 2.100.000	✓
Staf (Senior)	4	Rp. 1.525.000	✓
Staf (Junior)	5	Rp. 1.089.000	x
Karyawan Operasional			
Karyawan Gudang	15	Rp. 913.000	x
Karyawan Penangkapan Ikan	23	Rp. 776.000	x
BHL (Buruh Harian Lepas)	10	Rp. 465.000	x

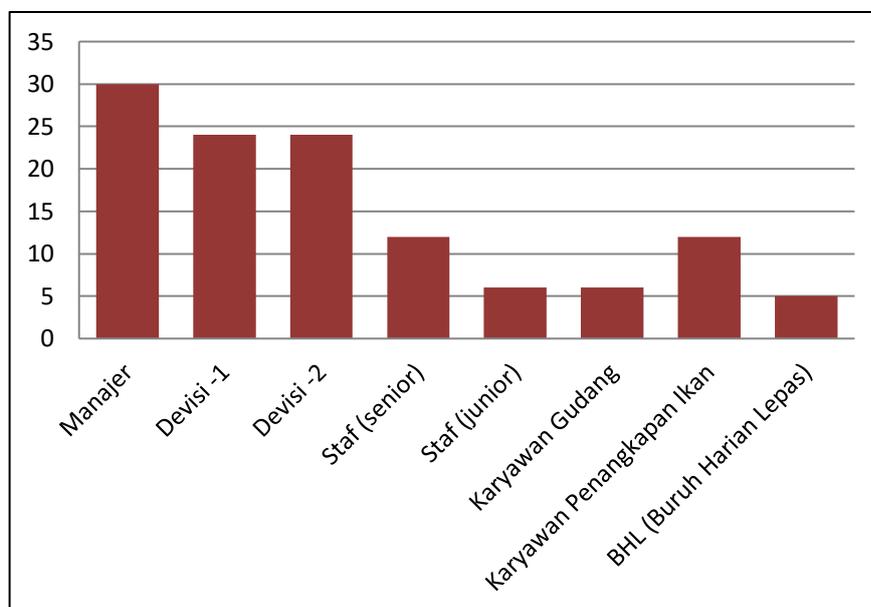
Sumber : PT. Bali Baramundi, 2019

Dari tabel 1, dapat dilihat pemberian insentif baik finansial maupun non finansial bagi karyawan pada PT. Bali Baramundi yang masih dirasa belum sesuai, dikarenakan ada beberapa dari karyawan yang memiliki profesi atau jabatan yang sama namun total insentif yang diberikannya tidaklah sama terkait dengan pemberian bonus. Begitu juga dengan insentif non finansial yang tidak sama rata diberikan kepada para karyawan terkait pemberian cuti liburan.

Selain faktor pemberian insentif baik finansial maupun non finansial, suatu pengalaman kerja dari karyawan juga akan mampu

meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Ranupandojo dan Saud (2005), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Pada observasi yang dilakukan terdapat permasalahan terkait pengalaman kerja karyawan di perusahaan PT. Bali Baramundi yaitu: Kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi kurang profesional dalam melakukan tanggungjawabnya.



Gambar 1
Pengalaman Kerja Karyawan
Pada Pt. Bali Baramundi Berdasarkan Lama Bekerja (Bulan)

Sumber : PT. Bali Baramundi, 2019

Dari Gambar 1.1 diatas, pengalaman kerja yang dimiliki beberapa karyawan masih cukup kurang apabila dilihat dari lama masa kerjanya sehingga hasil dari kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikatakan belum maksimal.

Menurut Handoko (dalam Murty,2012), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan kondisi uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Baramundi, Benoa.”

Berdasarkan uraian yang dikemukakan tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa ?
2. Apakah insentif nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa ?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa ?
5. Berapakah besarnya pengaruh pada insentif finansial, insentif non finansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Menurut Mangkunegara (2009) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2010), menyatakan insentif adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan jabatannya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerjanya.

Jenis-jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2010), secara garis besar insentif digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial.

a. Insentif Finansial

Menurut Hasibuan (2010), insentif finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk uang dan jaminan sosial.

b. Insentif Non Finansial

Menurut Al-Nsour (2012), insentif non finansial dapat didefinisikan berupa *job enrichment*, cuti liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi, keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010) indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

a. Insentif Finansial (Insentif dalam Bentuk Uang)

- 1). Bonus
- 2). Komisi
- 3). Profit share (pembagian laba)
- 4). Kompensasi yang ditanggungkan
- 5). Tunjangan

b. Insentif Non Finansial

- 1). Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
- 2). Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali.
- 3). Pemberian piagam penghargaan.
- 4). Pemberian cuti liburan.
- 5). Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal.
- 6). Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu.

Pengertian Pengalaman Kerja

Edy (2011) mendefinisikan pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), pengalaman kerja yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Zainullah (2012) indikator untuk mengukur pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Lama Kerja
- b. Tingkat Rutinitas Pekerjaan / Pengalaman yang Dimiliki
- c. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan yang Dimiliki.

Pengertian Kinerja

Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi interaksi antara motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Menurut Ramdhani (2011), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator, yaitu menurut Bernandin (dalam Robbins, 2013):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

Kajian Empiris

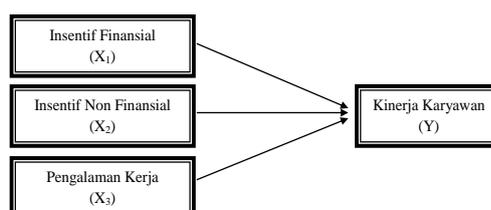
Penelitian oleh Maria Magdalena Minarsih (2018), fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang dengan judul “Pengaruh Kejenuhan, Pemberian Insentif Finansial dan Pemberian Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Duta Prima Semarang”. Dalam penelitiannya menggunakan data primer dengan teknik pengambilan sample sensus. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel insentif finansial terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,968 > t_{tabel} 1.7033$ dan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel insentif non finansial terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,922 > t_{tabel} 1.7033$.

Penelitian oleh Akhmad Nurrofi (2017), pada jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Pemberian Insentif Finansial Dan Pemberian Insentif Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karaoke Venus”. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 2,753 > t_{tabel} = 0,1654$ dan menyatakan variabel insentif non finansial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} = 4,536 > t_{tabel} = 0,1654$.

Penelitian oleh Riscy S. Ratulangi Agus Supandi Soegoto (2018), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kerangka konseptual

Hasjrat Abadi Tendeand Manado)”. Metode yang digunakan dalam penelitiannya adalah penelitian asosiatif. Adapun hasil penelitiannya menyatakan bahwa pada variabel pengalaman kerja, $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 1,662$ yang menyatakan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2
Kerangka Konseptual
Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial
Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Pt.Bali Baramundi,Benoa

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H₂ : Insentif non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H₃ : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Berdasarkan tingkat

eksplansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Hal ini berarti penelitian ini berfokus pada pengaruh insentif finansial (X₁), insentif non finansial (X₂) dan pengalaman kerja (X₃) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Barmundi, Benoa (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Arikunto (2008), apabila jumlah populasi yang diteliti jumlahnya kurang dari 100, maka hendaknya semua populasi dijadikan sampel. Karena jumlah karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa sebanyak 60 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sensus. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

pada PT. Bali Baramundi yaitu sebagai berikut:

Tabel 2
Kerangka Populasi Dan Sampel

Jabatan	Populasi	Sampel
Manajer	1	1
Divisi 1	1	1
Divisi 2	1	1
Staf	9	9
Karyawan Gudang	15	15
Karyawan Penangkapan Ikan	23	23
BHL (Buruh Harian Lepas)	10	10
Total	60	60

Sumber : PT. Bali Baramundi, 2019

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi
2. Dokumentasi

3. Kuesioner

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka persepsi setiap instrument diberi skor seperti pada tabel berikut:

Tabel 3
Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Angka	Arti
SS	5	Sangat Setuju
S	4	Setuju
CS	3	Cukup Setuju
TS	2	Tidak Setuju
STS	1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2013)

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan dari program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Analisis regresi linier berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut

variabel bebas atau independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2016). Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variable Independen

- X₁ = Insentif Finansial
- X₂ = Insentif Non Finansial
- X₃ = Pengalaman Kerja
- ε = Error term

Adapun uji hipotesis yang dilakukan yaitu dengan uji statistik T (parsial). Uji t (t-test) dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis dengan langkah-langkah yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis
 - Ho : β = 0..., tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat
 - Ha : β ≠ 0..., ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan α = 5 % (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).
- c. Menentukan besarnya t_{hitung} yaitu dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

.....
(2)

Sumber : Sugiyono (2012)

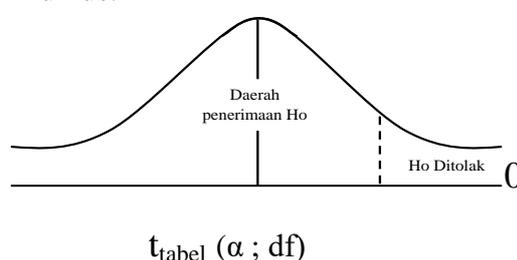
Keterangan :

- t = Nilai uji t
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel

d. Menentukan t_{tabel}
 Tabel distribusi t dicari pada α = 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 (n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel independen)

- e. Kriteria pengujian
 - 1) Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel} , maka Ho ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan
 - 2) Jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} , maka Ho diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan
- f. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} = t/2 (n-k-1):
 - 1) Nilai t_{hitung} > t_{tabel} maka Ho ditolak Ha diterima
 - 2) Nilai t_{hitung} < t_{tabel} maka Ho diterima Ha ditolak

g. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan Ho



Gambar 3
Kurva Distribusi T

Setelah dilakukan uji statistik T (Parsial), maka untuk mengetahui pengaruh dominan pada diantara insentif finansial, insentif non finansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka

dilakukan perhitungan dengan koefisien determinasi. Nilai Koefisien determinasi (R²) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun

simultan. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut (Kurniawan,2014):

$$KD = R^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

KD: Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.745	2.258		.330	.743
Insentif_Finansial	.330	.118	.390	2.802	.007
Insentif_Non_Finansial	.247	.111	.233	2.227	.030
Pengalaman_Kerja	.273	.131	.270	2.089	.041

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.8, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,745 + 0,390X_1 + 0,233X_2 + 0,270X_3$$

Interpretasi dari hasil analisis tersebut adalah:

1. Nilai a = 0,745 memiliki arti bahwa jika insentif finansial (X₁), insentif non finansial (X₂) dan pengalaman kerja (X₃) nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,745.
2. Nilai β₁ = 0,390 memiliki arti jika insentif finansial (X₁) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,390 jika variabel lain insentif non finansial (X₂) dan pengalaman kerja (X₃) dipertahankan konstan atau tetap.

3. Nilai β₂ = 0,233 memiliki arti jika insentif non finansial (X₂) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,233 jika variabel lain insentif finansial (X₁) dan pengalaman kerja (X₃) dipertahankan konstan atau tetap.

4. Nilai β₃ = 0,270 memiliki arti jika pengalaman kerja (X₃) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,270 jika variabel lain insentif finansial (X₁) dan insentif non finansial (X₂) dipertahankan konstan atau tetap.

Pembahasan

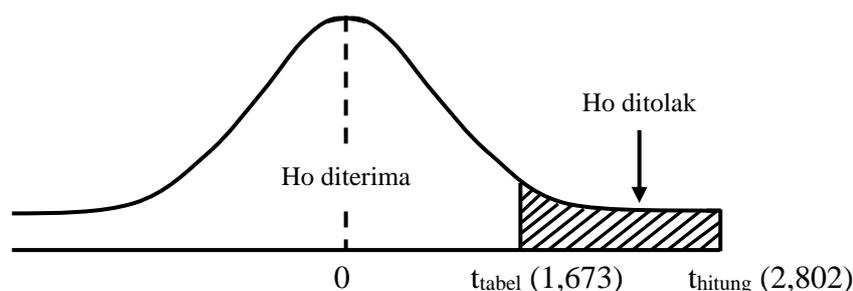
Pengaruh parsial insentif finansial (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Pada koefisien regresi β₁X₁ sebesar 0,390 memiliki arti bahwa setiap peningkatan insentif finansial (X₁) dapat meningkatkan kinerja

karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Nilai koefisien regresi $\beta_1 X_1$: $t_{hitung} = 2,802 > t_{tabel} = 1,673$ dan $Sig.t = 0,007$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara insentif finansial (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara insentif finansial dengan kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa dapat diterima dan terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4 berikut ini:



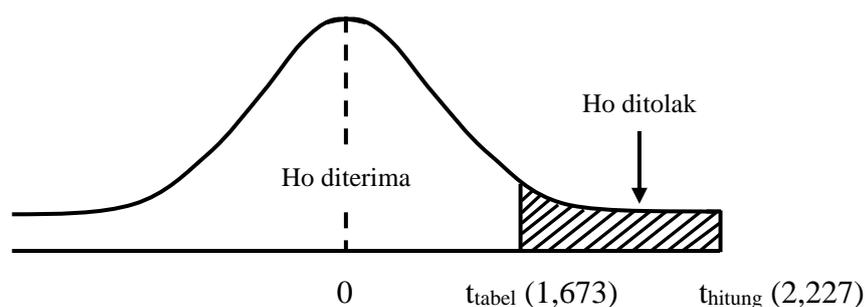
Gambar 4
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis
Pengaruh Insentif Finansial (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial insentif non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Pada koefisien regresi $\beta_2 X_1$ sebesar 0,233 memiliki arti bahwa setiap peningkatan insentif non finansial (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa insentif non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Nilai koefisien regresi $\beta_2 X_1$: $t_{hitung} = 2,227 > t_{tabel} = 1,673$ dan $Sig.t = 0,030$ ($p < 0,05$). Ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara insentif non finansial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara insentif non finansial dengan kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa dapat diterima dan terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini:



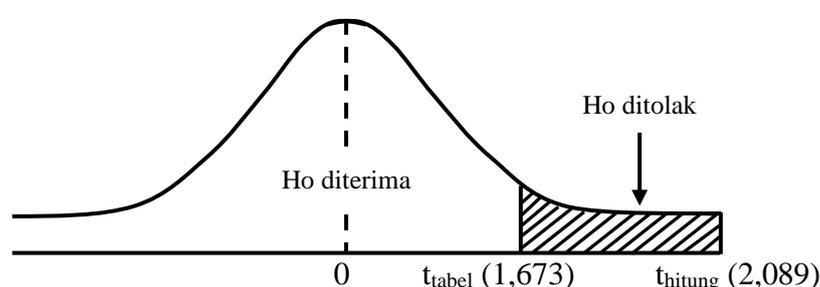
Gambar 5
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis
Pengaruh Insentif Non Finansial (X₂)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh parsial pengalaman kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Pada koefisien regresi $\beta_3 X_1$ sebesar 0,270 memiliki arti bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja (X₃) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Nilai koefisien regresi $\beta_3 X_1$:
 $t_{hitung} = 2,089 > t_{tabel} = 1,673$ dan
 $Sig.t = 0,041$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan

menerima Ha, serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengalaman kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa dapat diterima dan terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini:



Gambar 6
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis
Pengaruh Pengalaman Kerja (X₃)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai β untuk variabel insentif finansial sebesar 0,390, variabel insentif non finansial sebesar 0,233

dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,270. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa karena memiliki nilai β yang lebih besar.

Besarnya pengaruh pada insentif finansial (X_1), insentif non finansial (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel insentif finansial (X_1), insentif non finansial (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,611 \times 100\% \\ &= 61,1\% \end{aligned}$$

Jadi pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif finansial (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada insentif finansial, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Insentif non finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada insentif non finansial, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Insentif finansial (X_1) merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Baramundi, Benoa
5. Besarnya pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Baramundi, Benoa adalah 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan lain sebagainya.

Saran

Adapun beberapa saran kepada pihak perusahaan PT. Bali Baramundi, Benoa untuk dapat menerapkannya sebagai implikasi kebijakan khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Insentif finansial, insentif non finansial dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pihak perusahaan PT. Bali Baramundi, Benoa sebaiknya terus memperhatikan pemberian insentif baik finansial maupun non

- finansial secara adil dan merata serta mengembangkan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Insentif finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pihak perusahaan PT. Bali Baramundi, Benoa terus meningkatkan pemberian insentif finansial berupa bonus secara adil dan merata sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan maksimal agar dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan yang diharapkan.
 3. Pada pemberian insentif non finansial sebaiknya perusahaan dapat memberikan cuti liburan secara adil dan merata pada setiap karyawan/staff, terkecuali karyawan tersebut tidak memungkinkan untuk mendapat cuti liburan seperti pada karyawan penangkapan ikan dikarenakan waktu yang dipergunakannya saat berlayar tidak menentu. Selain itu, ucapan terimakasih atas jasa yang telah diberikan juga akan meningkatkan semangat karyawan sehingga kinerja pun meningkat.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat dikembangkan baik dari jumlah sampel maupun menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi
- DAFTAR PUSTAKA**
- Al-Nsour, Marwan. 2012. Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. International Journal of Business and Management, Vol.7 No.1: 78-89.
- Arikonto, Suharsimi. 2008. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Bernadin, John H, dalam Robbins. 2013, Human Resource Management: An Experiential Approach, Mc Graw-Hill.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Handoko, T. Hani dalam Windy Aprilia Murty. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Hasibuan, Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara Anwar Prabu A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Kejenuhan, Pemberian Insentif Financial Dan Pemberian Insentif Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Duta Prima Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 4(1)
- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen

Produksi Pt. Leo Agung Raya
Semarang. *Jurnal Ilmu
Manajemen dan Akuntansi
Terapan (JIMAT)*, 3(1).

Ramdhani, Arif, 2011. *Penilaian
Kinerja*. Bandung: PT Sarana
Panca Karya Nusa.

Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S.
(2016). Pengaruh Pengalaman
Kerja, Kompetensi, Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada PT. Hasjrat Abadi
Tendean Manado). *Jurnal
EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi*, 4(3).

Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008.
Perilaku Organisasi,
Organizational Behaviour.
Buku Terjemahan, Jakarta :
Gramedia.

Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar
Organisasi dan Manajemen*.
Jakarta: Ghalia Indonesia.

Stockley, Derek (2014). *Manajemen
Sumberdaya Manusia*.
Yogyakarta : Andi Offset.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif & RDN*.
Bandung: Alfabeta.

Zainullah, Amin. 2012
.“PengaruhKemampuan Dan
Pengalaman Kerja Terhadap
Kinerja Pekerja Pelaksanaan
Bekisting Pada Pekerjaan
Beton”. *Jurnal Rekayasa Sipil*.
Volume 6 No.2: Jurnal
Publikasi.